

障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領

平成28年3月31日

学長決定

この要領は、国立大学法人筑波大学が国際連合による障害者の権利に関する条約の理念に基づき、基本的人権を尊重し、本学の学生並びに附属学校の児童生徒、附属施設等の利用者が障害を理由とする差別を受けることのないよう、本学の教職員の講ずべき措置を定めるものであり、本学におけるその対応指針の礎となるものである。

(目的)

第1条 この要領（以下「対応要領」という。）は、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（平成25年法律第65号。以下「法」という。）第9条第1項の規定に基づき、障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針（平成27年2月24日閣議決定）に即して、国立大学法人筑波大学の教職員（非常勤職員含む。以下「教職員」という。）が適切に対応するために必要な事項を定めることを目的とする。

(定義)

第2条 この規定において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- (1) 障害者 障害者基本法（昭和45年法律第84号）第2条第1号に規定する障害者、すなわち、身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害（難病に起因する障害を含む。以下「障害」と総称する。）がある者であって、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものとし、本学における教育及び研究、その他本学が行う活動全般において、そこに参加する者すべてとする。
- (2) 社会的障壁 障害がある者にとって日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のものをいう。

(障害を理由とする不当な取扱い及び合理的配慮の基本的な考え方)

第3条 この対応要領において、不当な差別的取扱いとは、障害者に対して、正当な理由なく、障害を理由として、教育及び研究、その他本学が行う活動全般について機会の提供を拒否し、又は提供に当たって場所・時間帯などを制限すること、並びに障害者でない者に対しては付さない条件を付けること等により、障害者の権利利益を侵害することをいう。ただし、障害者の事実上の平等を促進し、又は達成するために必要な特別な措置は、不当

な差別的取扱いではない。

2 前項の正当な理由に相当するか否かについては、単に一般的・抽象的な理由に基づいて判断するのではなく、個別の事案ごとに、障害者及び第三者の権利利益並びに本学の教育及び研究、その他本学が行う活動の目的・内容・機能の維持等の観点に鑑み、具体的な状況等に応じて総合的・客観的に検討を行い判断するものとし、教職員は、正当な理由があると判断した場合には、障害者にその理由を説明し、理解を得るよう努めなければならない。

3 この対応要領において、合理的配慮とは、障害者が他の者との平等を基礎として全ての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過重な負担を課さないものをいう。

4 前項の過重な負担については、単に一般的・抽象的な理由に基づいて判断するのではなく、個別の事案ごとに、次の各号の要素等を考慮し、具体的な状況等に応じて総合的・客観的に検討を行い判断するものとし、教職員は、過重な負担に当たると判断した場合には、障害者にその理由を説明し、理解を得るよう努めなければならない。

- (1) 教育及び研究、その他本学が行う活動への影響の程度（その目的・内容・機能を損なうか否か）
- (2) 実現可能性の程度（物理的・技術的制約、人的・体制上の制約）
- (3) 費用・負担の程度
- (4) 本学の事務・事業規模、財政・財務状況

（障害を理由とする差別の解消に関する推進体制）

第4条 本学における障害を理由とする差別の解消の推進（以下、「障害者差別解消の推進」という。）に関する体制は、以下の各号のとおりとする。

- (1) 最高管理責任者 学長をもって充て、障害者差別解消の推進及びそのための環境整備等（施設等のバリアフリー化の促進、必要な人材の配置、障害のある入学希望者や学内の障害のある学生等に対する受入れ姿勢・方針の明示、情報アクセシビリティの向上等）に関し、本学全体を統括し、統括監督責任者及び監督責任者が適切に障害者差別解消の推進を行うようリーダーシップを発揮するとともに、最終責任を負うものとする。
- (2) 統括監督責任者 大学執行役員（ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター担当）をもって充て、最高管理責任者を補佐するとともに、教職員に対する研修・啓発の実施等、本学全体における障害者差別解消の推進に関し必要な措置を講ずるものとする。

(3) 監督責任者 別表に規定する者をもって充て、本学における障害者差別解消の推進に関し責任を有するとともに、各部局における障害者差別解消の推進に必要な措置を講ずるものとする。

(4) 監督者 別表に規定する者をもって充て、それぞれ同表の当該者の欄の左欄に規定する監督責任者を補佐するとともに、次条に規定する責務を果たすものとする。

(監督者の責務)

第5条 監督者は、障害者差別解消の推進のため、次の各号に掲げる事項に注意して障害者に対する不当な差別的取扱いが行われないよう監督し、また障害者に対して合理的配慮の提供がなされるよう努めなければならない。

(1) 日常の業務を通じた指導等により、障害を理由とする差別の解消に関し、教職員の注意を喚起し、障害を理由とする差別の解消に関する認識を深めさせること。

(2) 障害者から不当な差別的取扱い、合理的配慮の不提供に対する相談等があった場合は、迅速に状況を確認すること。

(3) 合理的配慮の必要性が確認された場合、教職員に対して、合理的配慮の提供を適切に行うよう指導すること。

2 監督者は、障害を理由とする差別に関する問題が生じた場合には、監督責任者に報告するとともに、その指示に従い、迅速かつ適切に対処しなければならない。

(不当な差別的取扱いの禁止)

第6条 教職員は、その事務又は事業を行うに当たり、障害を理由として不当な差別的取扱いをすることにより、障害者の権利利益を侵害してはならない。

2 教職員は、前項に当たり、別紙留意事項に留意するものとする。

(合理的配慮の提供)

第7条 教職員は、その事務又は事業を行うに当たり、障害者から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、当該障害者の性別、年齢及び障害の状況に応じて、社会的障壁の除去の実施について合理的配慮の提供をしなければならない。

2 前項の意思の表明は、音声言語、手話、点字、筆談、身振りサイン等による合図等障害者が他人とコミュニケーションを図る際に必要な手段により伝えられること及び本人の意思表示が困難な場合には、障害者の家族、介助者等のコミュニケーションを支援する者

が本人を補佐して行う意思の表明も含むことに留意する。当該障害者における適切と思われる合理的配慮の意思表示プロセスを支援するよう努めなければならない。

3 教職員は、前二項の合理的配慮の提供を行うに当たり、別紙留意事項に留意するものとする。

(相談体制の整備)

第8条 本学は、法第14条の規定に基づき、障害者及びその家族その他の関係者からの相談に的確に応じるための相談窓口を、下記のとおり指定する。

- (1) 各教育組織に置くダイバーシティ・アクセシビリティ担当教員
- (2) 監督者が設置した相談窓口
- (3) 総合相談窓口
- (4) ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター
- (5) 保健管理センター

2 前項に指定する窓口については、必要に応じて、相談に対応する教職員の確保・充実に努めるものとする。

(紛争防止等のための体制の整備)

第9条 本学は、法第14条の規定に基づき、障害を理由とする差別（正当な理由のない不当な差別的取り扱い、合理的配慮の不提供等）に関する紛争の防止又は解決を図るため、監督責任者は苦情相談窓口を設置するとともに、必要に応じ障害者差別解消委員会を設置する。

(教職員への研修・啓発)

第10条 本学は、障害者差別解消の推進を図るため、教職員に対し、次の各号のとおり研修・啓発を行うものとする。

- (1) 教職員に対し、障害特性を理解させるとともに、障害者へ適切に対応するためにガイドブック等による意識の啓発
- (2) 新たに教職員となった者に対して、障害を理由とする差別に関する基本的な事項について理解させるための研修
- (3) 新たに監督者となった教職員に対して、障害を理由とする差別の解消等に関し求められる責務・役割について理解させるための研修

(懲戒処分等)

第11条 教職員が、障害者に対して不当な差別的取扱いをし、または過剰な負担がないにもかかわらず、合理的配慮を提供しなかった場合、その様態等によっては、懲戒処分等に付されることがある。

別表（第4条第3、4号関係）

監督責任者	監督者
ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター長	専門学群長 学類長 専攻長 事務組織の課室長 エリア支援室長 支援室長 全学共同教育研究施設の長 学内共同教育研究施設の長 部局附属教育研究施設の長
附属図書館長	学術情報部アカデミックサポート課長
附属病院長	総務を担当する副病院長 病院総務部総務課長
附属学校教育局教育長	附属学校長